

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PERKEBUNAN NAGA SAKTI



OLEH

M. YANI
10471025933

JURUSAN MANAJEMEN S1

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2009**

ABSTRAK

Analisis Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Naga Sakti

Oleh:

M Yani

Pimpinan perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan demi pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang. Adapun tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Naga Sakti

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu faktor kemampuan dan motivasi dan satu variabel terikat yaitu kinerja. Penarikan sampel menggunakan metode Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampling yang mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 80 orang dan pengolahan data menggunakan regresi linear berganda.

Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: “Diduga faktor kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Naga Sakti”.

Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh hasil sebagai berikut: bahwa secara simultan faktor kemampuan dan faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Naga Sakti. Hal ini dilihat dari uji R sebesar 0,540 dan F hitung lebih besar dari F tabel ($45,266 > 3,115$). maka disimpulkan faktor kemampuan dan faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pada PT. Perkebunan Naga Sakti.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis menyarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor kemampuan dan motivasi kerja karyawan, seperti memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan serta kebutuhan yang dibutuhkan sebagai seorang karyawan.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
 BAB I : PENDAHULUAN	
I.1. Latar Belakang.....	1
I.2. Perumusan Masalah.....	5
I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
I.3.1 Tujuan Penelitian.....	6
I.3.2 Manfaat Penelitian.....	7
I.4. Sistematika Penulisan	7
 BAB II : TELAAH PUSTAKA	
II.1. Pengertian Kinerja.....	9
II.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
II.2.1. Kemampuan	12
II.2.2. Motivasi.....	16
II.3. Hipotesis.....	19
II.4. Variabel Penelitian	19
 BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
III.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian	21
III.2. Jenis dan Sumber Data	21
III.3. Teknik Pengumpulan data.....	21
III.4. Populasi dan Sampel	22
III.5. Pengolahan Data	22
III.6. Uji Kualitas Data.....	23
III.7. Analisis Data	23
 BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
IV.1. Sejarah Perusahaan	29
IV.2. Struktur Organisasi Perusahaan	32
IV.3. Aktivitas Perusahaan.....	37

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1. Deskripsi Variabel	44
V.2. Uji Validitas dan Realibilitas	62
V.3. Asumsi Klasik	65
V.4. Regresi Linear Berganda.....	66
V.5. Pengujian Hipotesis.....	67

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1. Kesimpulan	71
VI.2. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan saat ini masih dihadapkan pada permasalahan rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) dan terbatasnya sumber dana yang dimiliki dalam melaksanakan kegiatan usahanya, sehingga penerapan dan penguasaan masalah manajemen usahanya menjadi terbatas. Kondisi ini harus disikapi semua pihak, baik kalangan pengusaha, praktisi akademisi maupun pemerintah dengan menjadikannya sebagai tantangan dan peluang untuk meningkatkan peran perusahaan dimasa yang akan datang.

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi ekonomi yang melaksanakan kegiatannya dengan menghasilkan produk dan jasa yang benar-benar yang dapat digunakan oleh masyarakat. Tenaga kerja merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, sebab aksistensi tenaga kerja berpengaruh pada kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan demikian, dalam perusahaan tidak hanya dipandang dari segi kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang dapat dinikmati oleh masyarakat, akan tetapi harus dapat memuaskan masyarakat.

Perkembangan usaha dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung kepada produktif tidaknya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama dan pertama yang harus diperhatikan. Bagaimanapun tersedianya kualitas teknologi dan ekonomi

yang memadai tidak akan membuahkan hasil tanpa keterlibatan manusia didalamnya, karena hanya manusia yang dapat berhasil tidaknya suatu usaha yang dihasilkan. Pelaksanaan kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan manajer secara professional dalam mendayagunakan dan mengelola karyawan agar dapat bekerja secara produktif, sehingga menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

Penerapan sumber daya manusia dilingkungan organisasi perusahaan dalam mendayagunakan karyawan secara professional diharapkan dapat memaksimalkan upaya untuk kesejahteraan perusahaan dan karyawannya. Penerapan sumber daya manusia merupakan suatu media yang menjembatani kebijakan antara karyawan dan perusahaan sehingga dapat mengoptimalkan kinerjanya. Agar dalam melaksanakan tugasnya karyawan mampu bekerja dengan sebaik-baiknya secara efektif dan efisien maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut sehingga dari aktivitas karyawan akan dapat dicapai suatu tujuan yang diharapkan dan mencapai ukuran kuantitatif yang telah diproyeksikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh tidak saja faktor-faktor eksternal tapi juga oleh faktor internal yang berasal dari diri karyawan tersebut, hal ini merupakan dari suatu bentuk pengendalian kemampuan usaha yang menggerakkan jasmani dan jiwa seseorang untuk berbuat, bertindak laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih terarah dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan akan terealisasi dengan baik. Jika faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dilaksanakan secara bertahap dalam jangka waktu tertentu maka akan membentuk suatu

kebiasaan kerja yang pada gilirannya nanti akan memunculkan suatu paradigma dimana kinerja dimana kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh faktor motivasi. Kinerja karyawan tidak akan muncul tanpa ada faktor-faktor yang melatarbelakanginya, dengan demikian dampak selanjutnya tentu saja kinerja karyawan akan terasa lebih efektif. Oleh karena itu penting sekali mengambil tindakan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Pada dasarnya perusahaan didirikan untuk mendapatkan keuntungan atau laba dan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Maka dari itu sangat diharapkan tanggung jawab karyawan dalam meningkatkan produktivitas dengan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Demikian halnya pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang yang bergerak pada bidang pengolahan kelapa sawit dalam kegiatan operasinya mempekerjakan karyawan sebanyak 526 orang karyawan pada tahun 2005. Dengan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang maka peranan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dianggap sangat penting dan diharapkan mampu berjalan secara seimbang.

Sebagai gambaran umum dapat dilihat tentang tingkat produktivitas yang dihasilkan dari tahun 2004 sampai dengan 2008 pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang. Untuk lebih lanjutnya dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel.1 : Rata-Rata Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Tapung Hilir

Tahun	Jumlah Produksi (Kg)	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Rata-rata Produktivitas (%)	Target Produktivitas Perusahaan (Kg)
2004	364.523.234	74	91,13	400.000.000
2005	353.535.627	72	88,38	400.000.000
2006	375.242.652	77	93,81	400.000.000
2007	364.253.784	79	91,06	400.000.000
2008	365.464.984	80	91,37	400.000.000

Sumber : PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang

Pada tabel diatas dapat dilihat rata-rata produktivitas mengalami kenaikan dan penurunan namun belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Pada tahun 2004 tingkat produktivitas rata-rata karyawan adalah sebesar 91,13%, pada tahun 2005 mengalami penurunan yaitu menjadi 88,38%, pada tahun 2006 mengalami penurunan menjadi 93,81%, pada tahun 2007 mengalami penurunan menjadi 91,06% dan pada tahun 2008 mengalami peningkatan yaitu rata-rata produktivitas menjadi 91,37%.

Dalam pencapaian kinerja pendidikan juga diperlukan, karena dengan pendidikan yang tinggi mungkin saja kemampuan dari karyawan tersebut akan lebih baik. Untuk lebih jelas tentang pendidikan karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel .2 : Tingkat Pendidikan karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang

Pendidikan	Jumlah karyawan bagian produksi
SLTP/Sederajat	15
SLTA/Sederajat	57
Sarjana	8
Jumlah	80

Sumber : PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang

Dilihat dari tabel diatas pendidikan karyawan yang setingkat SLTP sebanyak 15 orang, yang setingkat SLTA sebanyak 57 orang karyawan dan yang setingkat Sarjana sebanyak 8 karyawan.

Kinerja karyawan bagi perusahaan itu sangat penting, karena bagian yang tak terpisahkan dari pertumbuhan usaha, perkembangan dan kemajuan perusahaan secara sehat dan dinamis. Tuntutan terhadap karyawan agar mampu bekerja secara giat, efektif dan efisien adalah sebagai langkah bijaksana untuk meningkatkan daya saing terhadap perusahaan yang sejenis.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi suatu penelitian dengan judul : **“Analisis Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang”**

I.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

“Faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi Pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang”

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang.
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara partial kemampuan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang.
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara partial motivasi terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang.
4. Variabel apakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang.

I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - 1) Untuk mengetahui secara simultan pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang
 - 2) Untuk mengetahui secara partial pengaruh faktor kemampuan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang

- 3) Untuk mengetahui secara partial pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang
- 4) Untuk mengetahui faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang.

2. Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

- a) Dapat memberikan informasi bagi perusahaan di dalam menangani masalah yang berhubungan kinerja karyawan
- b) Sebagai bahan informasi bagi perusahaan dalam rangka mengevaluasi kebijaksanaan yang telah diterapkan selama ini.
- c) Khusus bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi perusahaan.

I.4. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini penulis membagi dalam enam (VI) bab pokok pembahasan, sebagai gambaran dari masing-masing bab diperlukan suatu kerangka sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang terdiri latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini dikemukakan berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian ini, hipotesa dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini uraian mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi / perusahaan serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang pembahasan dan analisis dari hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dimana pada bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil penelitian yang berguna bagi perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (**Mangkunegara, 2006 : 9**)

Menurut **Suntoro (2006:121)**, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Selain itu **Wibowo (2007:7)**, mengatakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang diharapkan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi/instansi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika. (Prawirsentono, 1999:2)

Menurut **Ruky (2004:15)**, mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, sedangkan **Indrawan (2000:12)**, menyatakan bahwa kinerja adalah suatu kajian perilaku yang selalu dihubungkan dengan kemampuan dan motivasi dimana

kemampuan terbentuk dari keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, sedangkan motivasi terbentuk dari kondisi kerja dan pemenuhan kebutuhan.

Sedangkan **Manurung (1999:15)**, kinerja dapat disimpulkan sebagai kontribusi yang diberikan oleh suatu bagian (divisi) bagi tujuan organisasi. Selanjutnya Bernadin dan Russel dalam Ruky (2004:15), mengatakan bahwa prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Jika yang melakukan pekerjaannya adalah team/individu maka penilai kinerja tersebut dilakukan terhadap prestasi kerja yang dicapai oleh team/individu.

Sabdra J. Hale dalam **Salusu (1999:12)**, menyatakan dua cara utama bagi institusi untuk mencapai kinerja yang tinggi adalah :

- a. Memusatkan pada misi yang berorientasi pada komitmen.
- b. Memastikan bahwa seluruh pegawai dilibatkan sepenuhnya dalam pengelolaan pekerjaannya.

Menurut J.Fred Westen dalam **Prawirosentono (1999:2)**, menjelaskan bahwa kinerja dalam suatu organisasi terbagi atas tiga katagori, yaitu :

- a. Kinerja Strategik

Kinerja ini dilihat dari ketepatan organisasi dalam memilih lingkungannya untuk beradaptasi (penyesuaian) suatu organisasi/instansi dalam lingkungan dimana tempat organisasi/instansi tersebut beroperasi. Kinerja kebijakan strategik ini dipegang oleh *top-management* (manajemen tingkat tinggi) atau pemimpin.

b. Kinerja Administratif

Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk didalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

c. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh instansi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau kemampuan kerja dari suatu team/individu atau dari suatu bagian bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan penilaian kinerja dimaksudkan untuk menilai prestasi kerja tersebut, apakah sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Perjalanan waktu dan perkembangan ilmu pengetahuan menghasilkan suatu definisi baru terhadap kinerja yaitu sebagai suatu aktifitas manajemen.

Menurut **Bacal (2002:3)**, manajemen kinerja diartikan sebagai suatu proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan berdasarkan proses kemitraan, antara seseorang dengan penyelia langsung. Dari pengertian ini dapat diketahui bahwa proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Artinya, ia memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, kalau manajemen kinerja ingin memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan pegawai.

Sedangkan menurut **Ruky (2004:6)**, manajemen kinerja berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Secara teknis program ini harus dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran karena yang menjadi objek adalah kinerja manusia maka bentuk yang paling umum digunakan adalah bentuk produktivitas sumber daya manusia.

II.2. Perbedaan Kinerja dengan Produktivitas

Dari penjelasan diatas dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Mangkunegara, 2006 : 9)

Sedangkan secara umum produktivitas adalah hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Menurut **Timple (2000:107)** produktivitas adalah ratio antara keluaran (output) dan masukan (input) yang bernilai, misalnya efisiensi dan efektivitas sumber daya yang tersedia yaitu kepegawaian, mesin, bahan, modal, pasilitas, energi dan waktu untuk mencapai keluaran yang bernilai.

Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan **(Tisnawati,2005:183)**

Dengan demikian dapat kita baedakn bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dinilai secara kualitas saja, sedangkan produktivitas dinilai secara kualitas dan kuantitas.

II.3. Gaya-Gaya Kepemimpinan yang Mempengaruhi Kinerja

Kepemimpinan diartikan sebagai suatu cara dan metode seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain sedemikian sehingga orang tersebut dengan sadar mengikuti dan mengetahui segala kehendaknya (**Joewono, 2002:2**)

Sedangkan menurut terry kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (**Thoha,2003:295**)

Perilaku seseorang pemimpin sering juga disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Harris ada tiga gaya kepemimpinan yaitu: (**Heidrahman,husnan,2000:225**)

1. The Autocratic Leader

Seorang pemimpin yang autokratik menganggap semua kewajiban untuk mengambil keputusan, menjalankan tindakan, dan untuk mengarahkan, memberi motivasi dan mengawasi bawahannya terpusat ditangannya.

2. The Partisipative Leader

Pemimpin ini akan menjalankan kepemimpinan dengan konsultasi. Ia tidak mendelegasikan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan untuk memberikan penghargaan tertentu kepada bawahannya, tetapi ia mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari bawahannya mengenai keputusan yang akan diambil.

3. The Free Rein Leader

Dalam gaya kepemimpinan mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada para bawahannya yang agak lengkap.

II.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

a. Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan seseorang untuk beraktivitas didalam suatu organisasi atau perusahaan untuk menjalankan tugas yang diberikan padanya.

Menurut **Anamenta (2007 : 45)** mendefenisikan kemampuan merupakan kesanggupan seseorang atau individu untuk melakukan suatu kegiatan yang diberikan padanya.

Keseluruhan kemampuan individu adalah sesuatu yang perlu untuk menghasilkan dua perlengkapan keahlian yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. (**Stephen 2006 : 78**)

1. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah semua yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas kemampuan mental intelektualnya.

Pekerjaan berbeda setiap permintaan, mereka meletakkan pemegang jabatan sesuai dengan kemampuan intelektualnya. Umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki organisasi, semakin tinggi intelegensi dan kemampuan pekerjaannya.

Ada tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual yaitu
(**Rivai, 2007 : 227**)

a) Kecerdasan numerik

Yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat

b) Pemahaman verbal

Adalah kemampuan yang memahami apa yang dibaca dan didengar serta yang berhubungan kata satu dengan yang lain.

c) Kecepatan konseptual

Adalah kemampuan mengenai kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat

d) Penalaran induktif

Adalah kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

e) Penalaran deduktif

Adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument

f) Visualisasi ruangan

Kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruangan diubah.

g) Ingatan

Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu

2. Kemampuan Emosional (EQ)

Kemampuan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut menuntun fikiran dan perilaku seseorang (**Salovey dan Mayer, 1990 dalam svyantek 2003**). Sejalan dengan hal tersebut **Goleman (2005.512)** mendefinisikan adalah kemampuan mengenali perasaan sendiri, perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri serta mengelolah emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Goleman (2005:39) yang mengadaptasi model Salovey-Mayer membagi kemampuan emosional kedalam lima unsur, yang meliputi: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kelima unsur tersebut dikelompokkan kedalam dua kecakapan:

- a. Kecakapan peribadi; yang meliputi kesadaran diri dan motivasi
- b. Kecakapan sosial; yang meliputi empati dan keterampilan sosial (**Goleman, 2005:443**)

3. Kemampuan fisik

Menurut **Rivai, 2007 : 227** Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang diberikan dengan kekuatan atau kecekatan.mendapat peranan penting dalam keberhasilan melakukan sedikit keahlian dan lebih kepada pekerjaannya. Penelitian dalam memunuhi kebutuhan beratus-ratus pekerjaan telah diidentifikasi menjadi sembilan kemampuan dasar yang menyangkut keberhasilan fisik yaitu : kekuatan dinamika, kekuatan punggung, kekuatan static, dan kekuatan eksplosif, fleksibilitas yang luas, fleksibilitas yang dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina

Masing-masing individu berbeda didalam jumlah masing-masing kemampuan diatas tidaklah mengherankan jika ada juga sedikit hubungan diantara mereka : nilai tinggi seseorang tidak akan memberikan kepastian bahwa orang juga memperoleh nilai tinggi. Kemampuan intelektual atau kemampuan fisik yang spesifik dibutuhkan untuk melakukan keberhasilan bergantung pada syarat-syarat kemampuan bekerja.

Kemampuan karyawan dipengaruhi oleh :

a. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan merupakan salah satu factor yang penting dalam meningkatkan keterampilan dalam bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja.

Nasution (2001:71), berpendapat bahwa pendidikan dan latihan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar dengan maksud menstransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang. Dan pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawainya.

Siagian (1999:145), Mengatakan pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Latihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik-teknik dan metode.

Pendidikan dan latihan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk menggambarkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua yang ada disekitar kita untuk kelancaran tugas.

b. Gizi dan kesehatan

Bagi perusahaan adalah penting bagi untuk memperhatikan gizi dan kesehatan keadaan karyawan. Gizi dan kesehatan yang baik member kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan.

b. Motivasi

Banyak istilah yang digunakan untuk menyebutkan motivasi (*motivation*) atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. **(Handoko 2003 : 251)**

Motivasi adalah semua alat fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon. **(Stevenson, 2003 : 2)**

Menurut **(Manulang, 1999 : 147)** motivasi itu merupakan keinginan yang ada setiap individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Motivasi atau *Motivation* yang berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan. **(Martoyo, 2000 : 164)**

Selain itu menurut pendapat lain motivasi adalah istilah umum yang mencakup keseluruhan dorongan, kebutuhan, keinginan, dan daya yang sejenis yang menimbulkan keinginan untuk berprestasi. **(Kootz, 2000 : 50).**

1. Model motivasi

Untuk penerapan motivasi dari seseorang pimpinan harus terlebih dahulu mengetahui bagaimana motivasi tersebut dipandang, berikut ini antara lain beberapa model dari motivasi. (**Handoko, 2003 : 252**)

a) Model Tradisional

Model tradisional dari motivasi berhubungan dengan Frederick Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan.

b) Model Hubungan Manusiawi

Banyak praktek manajemen merasakan bahwa pendekatan tradisional tidak memadai. Elton Mayo dan para peneliti hubungan dengan manusia lainnya menemukan bahwa kontak-kontak sosial karyawan pada pekerjaan adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi. Mayo dan lain-lainnya juga percaya bahwa manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat merasa berguna dan penting.

c) Model Sumber Daya Manusia

Kemudian para teoritis seperti McGregor dan Maslow, dan para peneliti seperti Argyris dan Likert, melontarkan kritik kepada model hubungan manusiawi, dan megemukakan pendekatan yang lebih "*sophisticated*" untuk memanfaatkan para

karyawan. Model ini menyakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berproduksi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

2. Jenis-jenis Motivasi

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

- a) Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”.
- b) Motivasi negative adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan ialah lewat kekuatan ketakutan. **(Heidjrachman, 2000 : 204)**

3. Prinsip-Prinsip Motivasi

Ada beberapa prinsip-prinsip motivasi antara lain:

- a) Motivasi masing-masing orang bekerja adalah berlainan dan mereka mengharapkan diperlakukan sebagai individu.
- b) Peranan menjadi anggota kelompok dan perasaan bahwa dirinya penting merupakan penggerak yang kuat bagi kebanyakan orang.
- c) Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan untuk setiap pekerjaan mereka.
- d) Kebiasaan dan emosi adalah sangat penting untuk memahami perlakuan seseorang.

- e) Pekerja menginginkan pengawasan-pengawasan dari pimpinan yang mereka hormati dan dipercayai.
- f) Pekerja-pekerja ingin mempergunakan kemampuan mereka yang tertinggi dan ingin puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
- g) Perasaan takut merupakan penggerak yang kuat akan tetapi efeknya adalah negative dan lama-kelamaan akan berkurang.
- h) Bila mereka salah melakukan sesuatu pekerjaan maka para pekerja ingin diberitahukan dengan cara yang tepat.

Dengan jalan memberikan keterangan-keterangan pada para pekerja mengenai persoalan yang ada hubungannya dengan mereka menyebabkan terbentuknya suatu tim yang efektif.

II.5. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas dan bertitik tolak pada permasalahan yang ada, maka penulis mengemukakan suatu hipotesis yaitu “Diduga faktor kemampuan, dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Tapung Hilir secara Simultan Maupun Parsial”.

II.6. Variabel Penelitian

Kinerja (Y)

Kemampuan (X1)

Motivasi (X2)

II.7. Defenisi Operasional Variabel

Tabel II.1 : Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
Kemampuan	kemampuan merupakan kesanggupan seseorang atau individu untuk melakukan suatu kegiatan yang diberikan padanya.	Kemampuan intelektual dan Kemampuan fisik
Motivasi	Motivasi itu merupakan keinginan yang ada setiap individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan	kebutuhan (need), desakan (urge), keinginan (wish), dan dorongan (drive)
Kinerja	Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	factor kemampuan (<i>Ability</i>) dan factor motivasi (<i>Motivation</i>)

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam rangka menyelesaikan penulisan penulis mengambil lokasi penelitian di Desa Sekijang Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar dengan objek penelitian pada PT. Perkebunan Naga Sakti dan waktu pelaksanaan penelitian Januari 2009 sampai dengan selesai.

III.2. Jenis dan Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu :

1. Data Primer adalah data dan informasi yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh penulis yang bersumber dari objek penelitian yaitu para responden yang berkaitan dengan penelitian ini berdasarkan pengamatan langsung dilapangan.
2. Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa sekijang tapung hilir yang diperoleh melalui pimpinan dan bagian sumberdaya manusia

III.3. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk melengkapi data diperlukan dalam penulisan skripsi ini, maka penulis mengumpulkan data melalui :

1. Observasi.

Yaitu langsung mengamati kejadian yang akan diteliti dalam penelitian ini, guna untuk mendapatkan informasi langsung yang berhubungan dalam penelitian ini.

2. Interview.

Yaitu dengan melakukan wawancara secara langsung tentang hal-hal yang erat hubungan dengan masalah yang dibahas kepada pimpinan dan karyawan yang terlibat dengan perusahaan.

3. Kuesioner (*Questioner*).

Yaitu cara pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan guna memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian.

III.4. Populasi dan Sampel

Didalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Tapung Hilir, yaitu berjumlah 80 karyawan dan pengambilan sampel berdasarkan jenis pekerjaannya.

Metode Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampling bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini semua populasi dijadikan sampel yaitu 80 karyawan. (Hasan, 2002:61)

III.5. Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, masing-masing variabel akan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan dan menggunakan sistem *score* dengan kategori yang

digunakan berdasarkan skala likert, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai jawaban seperti di bawah ini.

Untuk menjawab pertanyaan pada penelitian ini digunakan sistem skala Likert untuk menentukan skor. Skor untuk setiap jawaban yaitu:

1. Apabila jawaban sangat setuju diberi *score* 5
2. Apabila jawaban setuju diberi *score* 4
3. Apabila jawaban ragu-ragu diberi *score* 3
4. Apabila jawaban tidak setuju diberi *score* 2
5. Apabila jawaban sangat tidak setuju diberi *score* 1

III.6. Analisis Data

Sehubungan dengan masalah yang telah dikemukakan, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan metode analisis kuantitatif dengan menggunakan peralatan statistik yaitu metode regresi linear berganda. Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

III.6.1. Uji Kualitas Data

1. Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada

obyek yang diteliti. Instrumen valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data (mengukur) valid. valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk mengukur valid atau tidak yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid

2. Realibilitas

Uji Reabilitas adalah tingkat kesetabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reabilitas alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Dalam penelitian ini pengukuran reabilitas menggunakan uji crobach alpha (α) yaitu jika $\alpha > 0,60$ maka dikatakan reliabel.

III.6.2. Uji Normalitas Data

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal *probability plot*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi.

III.6.3. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisa data yang telah terkumpul, maka penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan peralatan statistik yaitu metode regresi linier berganda. Yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas (X). Metode Regresi Linear berganda ini menggunakan persamaan linear : (Sugiono, 2001 : 211)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

b = Koefisien

a = Konstanta

X_1 = Kemampuan (*ability*)

X_2 = Motivasi

III.6.4. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian secara simultan (serentak)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan, dilihat dari koefisien determinasi (R^2) variabel terikat terhadap variabel bebas, syarat koefisien

determinasi (R^2) dikatakan kuat yaitu apabila (R^2) mendekati angka 1, maka, dan apabila (R^2) mendekati nol maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Selanjutnya untuk membuktikan pengujian hipotesis apakah terdapat pengaruh yang signifikan yaitu dengan membandingkan uji F hitung dengan F tabel, yaitu Apabila F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh sangat nyata terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_1 diterima), tetapi apabila F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. (H_0 diterima, H_1 ditolak)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Tapung Hilir

H_1 : Terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Tapung Hilir

2. Pengujian secara parsial

Menurut (Husein Umar, 2002:167) Untuk pengujian yang kedua guna membuktikan kebenaran dari hipotesis tersebut digunakan pengujian regresi secara parsial untuk mengetahui apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak nyata terhadap variabel terikat.

Uji secara parsial:

H_0 : Secara parsial Tidak terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Tapung Hilir

H_1 : Secara parsial terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Tapung Hilir

Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat digunakan uji t. Dalam hal ini t tabel menggunakan tingkat kepercayaan (α) sebesar 5%. Kriteria uji t adalah :

Kriteria uji t adalah:

Jika : $t_{hitung} > t_{tabel} \longrightarrow H_0$ ditolak

$t_{hitung} \leq t_{tabel} \longrightarrow H_0$ diterima

III.6.5. Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Untuk melihat terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat diagram scatterplot. Dengan asumsi apabila titik-titik membentuk suatu pola diatas angka nol berarti terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila titik tidak membentuk suatu pola diatas angka nol berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian yang baik adalah bebas dari heteroskedastisitas.

2. Uji Multikolinearitas

Yaitu digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinearitas. Uji Multikolinearitas adalah VIF (*Variances Inflation Factor*). Pedoman suatu regresi yang bebas multiko adalah mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10.

3. Uji Autokorelasi

Uji Auto korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*error*) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya, jika ada berarti terdapat Autokorelasi.

Konsekuennya adanya autokorelasi adalah varian sampel tidak dapat menggambarkan varian populasinya, sehingga model regresi yang dihasilkan tidak digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen tertentu.

Pada penelitian ini mengetahui adanya autokorelasi dengan menggunakan *Durbin Watson Test*, yaitu :

- a) Apabila nilai $DW < -2$ berarti terjadi autokorelasi negatif.
- b) Apabila nilai $DW > 2$ berarti terjadi autokorelasi positif.
- c) Apabila nilai DW berada antara -2 dan 2 berarti tidak terjadi autokorelasi.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Timbulnya suatu organisasi disebabkan karena usaha manusia didalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang memerlukan bantuan dari orang lain, orang-orang tersebut melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Dengan adanya kerja sama dan tujuan tersebut maka timbullah apa yang dikatakan organisasi.

PT. Perkebunan Naga sakti merupakan suatu badan swasta usaha yang berbentuk perseroan terbatas, yang tujuannya untuk mendapatkan laba yang direalisasikan melalui kegiatan. PT. Perkebunan Naga sakti merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. PT. Perkebunan Naga Sakti merupakan perkebunan yang terdiri dari tiga group yaitu PT. Perkebunan Naga Sakti, PT. Perkebunan Naga Mas dan PT Buana.

PT. Perkebunan Naga sakti desa sekijang kecamatan Tapung kabupaten Kampar didirikan pada tahun 1999. Dimana jarak tempuh perusahaan lebih kurang 20 km dari ibu kota kecamatan. Posisi kantor beserta pabrik dan perkebunan kelapa sawit, perusahaan ini memiliki lokasi di desa sekijang Kecamatan tapung kabupaten kampar.

A. Stuktur Organisasi Perusahaan

Sebagaimana kita ketahui bahwa setiap perusaahaann yang didirikan sudah pasti mempunyai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan suatu manajemen yang baik yang mampu memanfaatkan orang lain atau tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga akan tercipta suatu keseimbangan antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu.

Jadi tujuan dari pemilik perusahaan akan bertemu dengan orang-orang yag mau bekerja dengan perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari hubungan-hubungan seperti ini terjadilah dengan apa yang dikatakan organisasi. Organisasi adalah wadah serta proses kerjasama sejumlah manusia yang terkait pada hubungan formil alam rangkaian hirarki untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari defenisi ini terkandung pengertian bahwasanya dalam organisasi terdapat apa yang dimaksud dengan atasan dan apa yang dimaksud dengan bawahan. Pada umumnya organisasi sebagai rangkaian hirarki adalah bersifat dinamis, artinya bahwa manusia menduduki jabatan-jabatan dalam hirarki ini, pada setiap saat bila mana diperlukan.

Dengan keterangan diatas, dapat kita tarik kesimpulan bahwa organisasi adalah suatu proses yang menentukan dan mengelompokkan pekerjaanpekerjaan yang akan dilakukan. Organisasi juga menentukan hubungan kerja hiraiki diantara personilnya demi kerja sama yang harmonis.

Jadi struktur organisasi dapat diartikan sebagai alat organisasi yang akan memberikan gambaran satuan-satuan kerja dan hubungan dalam suatu organisasi serta pelimpahan wewenang dan tanggung jawab, baik secara vertikal maupun horizontal. Dengan kata lain, struktur organisasi merupakan gambaran maksimal yang ditunjukkan oleh garis-garis menurut kedudukan dan jenjang yang telah ditentukan. Struktur organisasi juga merupakan alat bagi pimpinan untuk mempermudah mengkoordinasi seluruh fungsi yang ada dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

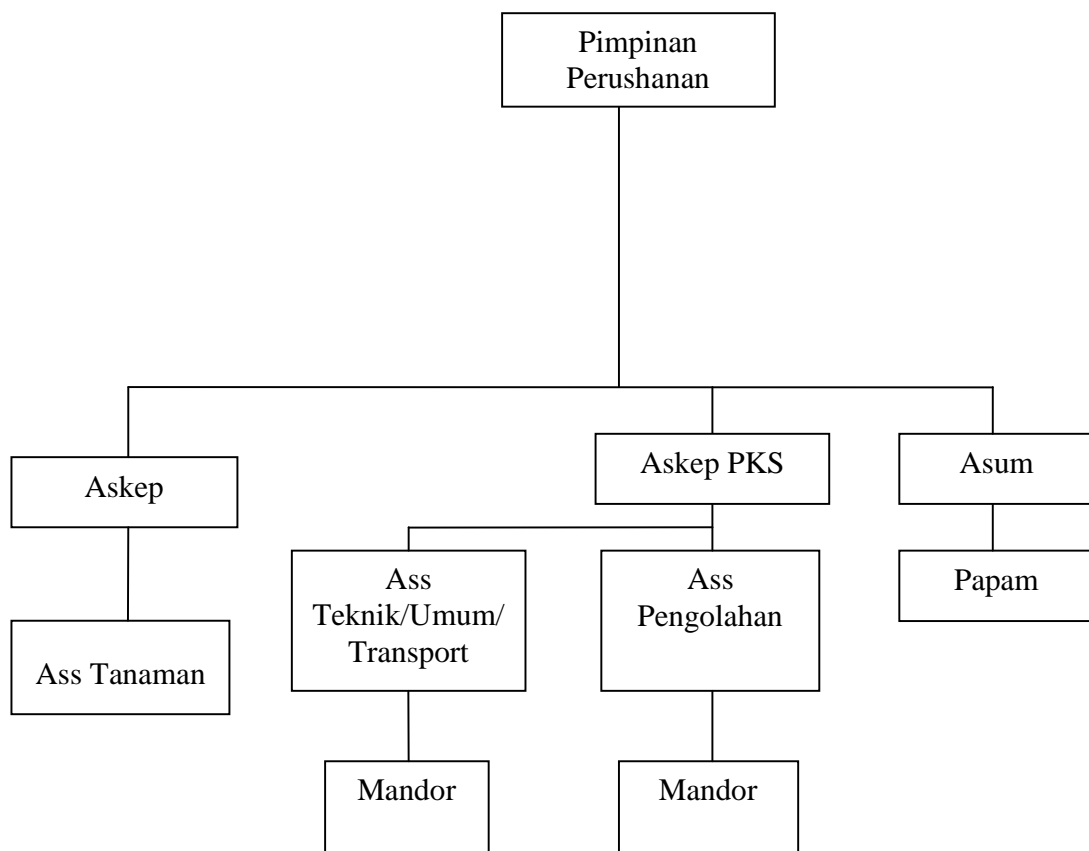
Untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan diperlukan berbagai aktivitas. Adanya sejumlah aktivitas dibedakan dalam bagian-bagian (departemen) yang terdapat didalamnya, adanya sejumlah bagian itu sendiri masih terdapat pemisahan tugas pekerjaan, baik secara vertikal maupun horizontal.

Masing-masing karyawan mendapat peran besar dalam pembagian tugas organisasi yang telah ditentukan sedemikian rupa sehingga dapat berdaya guna. Bentuk dari adanya pembagian tugas tersebut digambarkan kedalam suatu struktur organisasi atau bagan organisasi.

Sehubungan dengan hal diatas dapat dilihat bentuk struktur organisasi PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang. Berdasarkan bagan organisasi yang diperoleh dari perusahaan, maka dapat diambil suatu gambaran bahwa struktur perusahaan ini adalah berbentuk Struktur Organisasi Garis dan Staff. Hal ini dapat diketahui dari garis kerjasama diantara orang-orang yang bergabung didalam organisasi perusahaan

PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang yang secara garis besarnya bercabang menjadi dua yaitu menurut garis lini dan menurut garis staff.

Gambar IV.I : Struktur Organisasi PT. Perkebunan Naga Sakti



Sumber: PT. Perkebunan Naga Sakti

1. Pimpinan Perusahaan.

Pimpinan perusahaan merupakan orang yang bertanggung jawab penuh atas kegiatan operasional maupun fungsional perusahaan. Tugas-tugas pada perusahaan ini adalah:

- a. Menjalankan kebijaksanaan direksi/perusahaan dibidang teknik cultural dan eksploitasi yang efisien guna menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan
- b. Menyusun program kerja tahunan.
- c. Menjalankan kebijaksanaan direksi dan dibidang manajemen.
- d. Menangani langsung pembelian persediaan bahan baku, bahan pembantu, peralatan mesin dan lain-lain.
- e. Memeriksa kuantitas dan kualitas produksi
- f. Menyetujui pembayaran setelah menerima laporan penerimaan.
- g. Mencari dan menerima karyawan, memberi pengarahan kepada karyawan yang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan, mengkoordinasikan, menyelenggarakan fasilitas yang diperlukan untuk kesejahteraan karyawan, mengurus segala izin yang berkenaan dengan izin operasi perusahaan.
- h. Mengawasi peralatan pabrik dan merencanakan kegiatan perawatan mesin, memonitor dan menganalisa gangguan kerja yang dihadapi perusahaan.
- i. Pengawasan timbangan, melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja agar tidak menyimpang dari peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta melakukan pengawasan terhadap produksi.

- j. Bertanggung jawab terhadap semua kegiatan administrasi perusahaan, merencanakan pengeluaran dan penerimaan kas, mengatur dan mengawasi penerimaan dan pengeluaran kas.

2. Asisten Umum (ASUM)

Asisten umum (ASUM) bertanggung jawab langsung terhadap pimpinan.

Secara rinci tugas dan tanggung jawab dari Asisten Umum ini adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan peraturan perburuhan dalam hubungannya dengan pengangkatan, penempatan dan pembinaan hubungan kerja guna terciptanya suatu ketenteraman kerja yang baik.
- b. Membuat rencana anggaran belanja dan program kerja dibidang personalia kebun penyuluhan agar produktivitas kerja dapat secara sistematis berdasarkan ketentuan (norma) yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- c. Melaksanakan program kerja yang telah disahkan oleh Administratur secara efektif dan efisien
- d. Menyelesaikan permasalahan karyawan, penerimaan, pengangkatan, pemberian hukuman, menurut peraturan yang berlaku demi tegaknya disiplin kerja yang tinggi serta terciptanya hubungan kerja yang baik.
- e. Membina keterampilan bawahan melalui pemberian bimbingan dan penyuluhan agar produktivitas kerja dapat menjadi semakin meningkat.
- f. Menyelesaikan administrasi tenaga kerja, laporan usulan kenaikan pangkat/kabatan dan pension agar tepat pada waktunya.

- g. Membuat surat perjanjian pinjam rumah dan tanah milik perseroan yang ditempati/digarap oleh pihak lain sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh direksi.
- h. Melaksanakan hubungan masyarakat dengan penduduk setempat serta berusaha untuk membantu meningkatkan kesadaran dan pengetahuannya melalui pembinaan pendidikan secara formal.

3. Perwira Pengamanan (PAPAM)

Perwira Pengamanan bertanggung jawab langsung terhadap pimpinan. Secara terperinci tugas dan tanggung jawab dari perwira pengamanan (PAPAM) ini adalah:

- a. Menyusun jadwal kerja dari satuan pengamanan bersama-sama dengan Asisten Umum.
- b. Menetapkan personal yang akan melaksanakan tugas pengamanan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.
- c. Memberikan laporan mengenai jumlah orang yang sedang melaksanakan tugas pengamanan kepada Asisten Umum.
- d. Mengawasi personal yang sedang melaksanakan tugas pengamanan.
- e. Melaporkan setiap kegiatan pengamanan yang telah dilakkan kepada Asisten Umum tentang peristiwa yang terjadi dilapangan menurut skala waktu yang telah ditentukan.

4. Asisten Teknik/Transport

Asisten teknik/transpor mempunyai tugas atau fungsi sebagai berikut

- a. Bertanggung jawab dalam pengadaan transport yang dibutuhkan dalam pengangkutan..
- b. Mengadakan pengawasan kepada karyawan pada bagian transportasi.
- c. Melakukan perincian dana yang dibutuhkan dalam kegiatan transportasi
- d. Bertanggung jawab langsung kepada karyawan yang khususnya pada karyawan transportasi
- e. Menyediakan peralatan yang dibutuhkan dalam perawatan transportasi.
- f. Bertanggung jawab langsung kepada pimpinan perusahaan mengenai masalah transportasi.

5. Asisten Pengolahan

Asisten teknik/transpor mempunyai tugas atau fungsi sebagai berikut :

- a. Mengawasi setiap kegiatan produksi pengolahan kelapa sawit dalam perusahaan
- b. Mengawasi memotivasi dan mengkoordinir setiap karyawan dalam bekerja, khususnya dalam bidang pengolahan
- c. Memberikan pendidikan dan pengajaran kepada karyawan yang belum memiliki pengalaman dalam pengolahan.
- d. Membuat laporan-laporan dalam bidang pengolahan
- e. Bertanggung jawab langsung kepada karyawan khususnya pada bidang pengolahan
- f. Bertanggung jawab langsung kepada pimpinan perusahaan mengenai masalah pengolahan.

6. Mandor

Sesuai dengan fungsinya sebagai mandor, maka tugas dan tanggung jawab Mandor didalam perusahaan ini adalah membantu Asisten untuk melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan yang telah ditentukan. Untuk itu secara rinci tugas mandor dalam perusahaan ini adalah sebagai berikut:

- a. melakukan pengawasan terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan lapangan agar dapat berjalan dengan lancar.
- b. Melakukan tindakan perbaikan terhadap semua pekerjaan karyawan lapangan yang dimulai kurang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.
- c. Memberikan laporan kepada asisten atas setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lapangan pada setiap waktu tertentu.
- d. Memberikan teguran dan nasehat kepada karyawan yang dinilai kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan lapangan.
- e. Memberikan/menyampaikan setiap informasi yang datang dari Asisten kepada karyawan lapangan secara jelas.
- f. Mempertanggungjawabkan semua pekerjaan yang berada dibawah pengawasannya kepada Asisten.

IV.1. Aktivitas Perusahaan

Proses pengolahan buah sawit mulai dari pemanenan buah, pengangkutan ke pabrik kelapa sawit sehingga menjadi *Crude Palm Oil* dan Inti sawit (Kernel) dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Masa Panen

Buah kelapa sawit yang telah memenuhi fraksi matang panen, dipanen secara rotasi antara satu afdeling lainnya kemudian secara langsung diangkut dengan truk ke pabrik untuk diolah.

2. Stasiun Penerimaan TBS (Fruit Reception Station)

Tandan Buah Segar (TBS) hasil pemanenan yang berasal dari kebun inti atau plasma terlebih dahulu ditimbang di jembatan timbang untuk mengetahui jumlah TBS yang diterima dan diolah di pabrik. Fungsi timbangan ini antara lain untuk :

- a. Menimbang TBS yang diterima
- b. Menimbang produksi CPO dan kernel yang dikirim kepada pembeli
- c. Menimbang pupuk dan bahan pendukung pabrik dan kebun.

3. Penimbunan Buah

Buah yang telah ditimbang kemudian ditumpuk dalam loading ramp terlebih dahulu disortir agar mutu buah yang diolah benar-benar terjamin.

4. Stasiun Perebusan (*Stellizer Station*)

Lori yang ditarik oleh Capstand kemudian direbus bertujuan untuk merubah unsur-unsur kimia yang ada dalam buah dan mudah melepaskan buah (Brondol) dari tandannya .

5. Pelumatan dan Pengempaan Buah (*Digester dan Pessing Station*)

Buah brondolan yang telah dicopot dari tandannya akan dimasukkan kedalam digester dan dicincang serta diaduk sedemikian rupa hingga lumat. Proses pengadukan dan pelumatan buah akan berlangsung dengan baik bila isi ketel adukan

dipertahankan penuh dengan bantuan sedikit air pengencer. Kemudian minyak yang terbentuk akibat pengadukan *digester* akan keluar bebas dari ketel adukan secara *continue* dan minyak tersebut akan masuk kedalam *sandrap tank*.

6. Pemurnian Minyak (*Clarifikasi Station*)

a. *Sand Trap Tank*

Minyak hasil pengepresan oleh *screw press* akan dimaksud kedalam sandrap untuk memisahkan pasir atau kotoran lainnya yang bercampur dengan minyak dan untuk mengendapkan fase kasar bercampur dengan minyak saat dalam pemrosesan

b. *Vibro Separator*

Minyak kasar dari sandtrap akan masuk kedalam vibro separator untuk disaring atau dibersihkan dengan bantuan mess sedangkan ampas yang kasar akan tertinggal dipermukaan mess dan akan terbuang dari pintu dan minyaknya akan masuk kedalam crude oil tank.

c. *Crude Oil Tank*

Minyak hasil penyaringan *vibro separator* akan masuk kedalam *crude oil tank* ini selanjutnya ke buffer tank melalui *sand cyclone* untuk membuang pasir yang diberi pemanasan sampai 96 derajat celcius.

d. *Vertikal Continius Clarifier Tank*

Minyak yang sudah tidak tertampung oleh buffer tank akan dikirim ke *vertical continius tank* dan menampung kiriman *sludge* pada *vertical continius clarifier tank* sedangkan hasil pemisahan minyaknya akan dikirim ke *oil tank*.

e. *Oil Purifier*

Minyak dari oil tank selanjutnya akan diolah oleh *oil purifier* dengan menggunakan gaya centrifugal untuk mengurangi kadar kotoran pada minyak

f. *Vacuum Drayer*

Minyak hasil pemrosesan pada *oil purifier* akan diproses pada *vacuum drayer* dengan sistem kevakuman yang dilengkapi dengan palamoung *toper spindle* yang berfungsi untuk mengatur minyak yang akan dihampakan dalam *vacuum drayer*.

g. Penimbunan Minyak

Minyak dari beberapa proses diatas atau yang lebih dikenal dengan minyak produksi CPO akan ditimbun dalam tangki timbun (*stirage tank*) dengan kapasitas 2.000 ton/unit (jumlah 3 unit) dengan suhu 5 derajat celcius dan minyak tersebut siap untuk diperdagangkan.

h. Pengolaha *Sludge*

1) *Sludge Tank* dan Pemisahan Lumpur (*Sludge Separator*)

Phase sludge yang berasal dari decenter akan ditimbun pada *sludge tank* dengan pengaturan suhu berkisar antara 90-95 derajat. Kemudian cairan sludge yang telah melalui *sludge tank* akan dimasukkan dalam *separator* untuk dikutip minyaknya dengan bantuan air pengencer yang seimbang.

Dengan gaya centrifugal minyak yang berat jenisnya akan lebih ringan akan ke oros dan terdorong keluar melalui disc dan dikirim kedalam clued oil tank untuk diolah kembali, sedangkan cairan dan ampas yang memiliki

berat jenis yang lebih berat akan terdorong ke bagian dinding bawah dan keluar melalui nozzle atau sering disebut buang separator.

2) Penampungan Limpahan Minyak dan Sludge (*Sludge Drain Tank*)

Endapan yang sudah blow dari *oil tank* ini terdiri dari beberapa sekat yang berfungsi untuk memisahkan minyak yang berada di bagian atas dan dikirim ke dalam *crude oil tank* sedangkan hasil blow down akan dikirim ke *pet pit*.

3) *Pet Pit*

Recycling Sludge dari *Recovery tank* akan dimasukkan ke dalam *pet pit* dengan dibantu oleh beberapa sekat agar sisa-sisa minyak di permukaan dapat dikutip dan masuk ke dalam bak control serta selanjutnya akan dikirimkan ke *effluent treatment* melalui *coling tower*.

i. Proses Pengolahan Nut (inti)

Nut (inti) dan ampas (*fibre*) dari pengepresan akan dicincang oleh *cake breaker conveyor*, ampas akan dihisap oleh *fibre transfer* dan akan masuk ke dalam polishing drum akan terhisap oleh *nut transfer fan* untuk dikirim ke *nut hopper*. Nut dari *hopper* akan keluar melalui *chute* untuk dipisah atau dipecahkan oleh ripple mill, nut hasil pemecahan ripple terdiri dari: inti utuh, nut setengah pecah, nut utuh, inti setengah pecah dan kotoran yang berupa cangkang serta serabut akan dibawa oleh *crack mixture conveyor* yang akan diteruskan oleh *crack mixture elevator* dan selanjutnya akan masuk untuk disaring ke dalam *searing column*. Hasil saringan dari *searing column* akan

dikirim ke LTDS, untuk dijadikan bahan bakar boiler berupa shell atau cangkang, sedangkan hasil pemisahan berupa inti utuh, inti setengah pecah, cangkang lepas hamper sama dengan inti akan langsung dikirim ke LTDS II dan selanjutnya dikirim *kernel silc* melalui *dry kernel transfer fan*, inti pecah dan cangkang yang ringan akan dikirim menjadi bahan bakar.

Inti yang masuk kedalam *kernel silo* akan diatur masuknya melalui *kernel conveyor*. Pada *kernel silo* inti akan dipanaskan oleh. Inti produksi (kernel) yang telah dimasak akan turun kemudian akan dikirim dengan *sorting bunch conveyor* dan dilanjutkan dengan *blower fan* untuk dikirim ke *kernel storage*. Inti produksi dari *kernel storage* akan dibawa oleh *kernel elevator* ke *kernel bagging* dan siap untuk dipasarkan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Variabel

1. Identitas Responden

Tabel V.1 : Jenis kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	76	95%
Wanita	4	5%
jumlah	80	100%

Sumber: PT. Perkebunan Naga Sakti

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah pria sebanyak 76 orang responden atau (95%) sedangkan wanita hanya 4 orang responden (5%).

Tabel V.2: Jumlah Responden berdasarkan Lama Berkerja

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	< 1 Tahun	6	7,50%
2	1 s/d 3 Tahun	51	63,75%
3	3 s/d 5 Tahun	20	25,00%
4	> 5 Tahun	3	3,75%
Jumlah		80	100,00

Sumber: Perkebunan Naga Sakti

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari hasil responden yang paling banyak memberikan kuesioner adalah responden dengan lama bekerja 1 s/d 3 tahun tahun yang berjumlah 51 responden (63,75%). Sedangkan responden dengan lama bekerja 3 s/d 5 tahun berjumlah 20 responden (25,00%) responden dengan lama bekerja

dibawah 1 tahun berjumlah 6 orang responden (7,50%) dan terakhir responden dengan lama bekerja diatas 5 tahun berjumlah 3 responden (3,75%)

2. Rekapitulasi Jawaban Responden

a. Kemampuan

Kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan seseorang untuk beraktivitas didalam suatu organisasi atau perusahaan untuk menjalankan tugas yang diberikan padanya. Sama hal nya dengan karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti yang dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuan para karyawannya dalam bekerja.

Dibawah ini akan disajikan pendapat responden tentang mampuan melaksanakan pekerjaan dalam waktu yang cepat.

Tabel V.3: Tanggapan Responden Tentang mampuan Melaksanakan Pekerjaan Dalam Waktu Yang Cepat

Klasifikasi jawaban	jumlah	persentase
Sangat setuju	21	26,25
Setuju	39	48,75
Ragu-ragu	14	17,5
Tidak setuju	6	7,5
Sangat tidak setuju	-	-
jumlah	80	100

Sumber : Data olahan hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan responden tentang mampu melaksanakan tugas dalam waktu yang cepat, dimana yang menjawab sangat setuju 21 orang (46,6%), yang menjawab setuju 39 orang (48,75%), yang menjawab ragu-ragu 14 orang (17,5%), yang menjawab tidak setuju 6 orang (7,5%), sedangkan yang

menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dengan demikian sebagian besar responden berpendapat mampu melaksanakan pekerjaan dalam waktu yang cepat.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang mampu berfikir dengan cepat dalam mengatasi masalah pekerjaan yang ada dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel V.4: Tanggapan Responden Tentang Mampu Berfikir Secara Cepat Dalam Mengatasi Masalah Pekerjaan Yang Ada

Klasifikasi jawaban	jumlah	Persentase
Sangat setuju	16	20
Setuju	35	43,75
Ragu-ragu	22	27,5
Tidak setuju	7	8,75
Sangat tidak setuju	-	-
jumlah	80	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan responden mengenai mampu berpikir secara cepat dalam mengatasi masalah pekerjaan yang ada, dimana yang menjawab sangat setuju 16 orang (20%), yang menjawab setuju 35 orang (43,75%), yang menjawab ragu-ragu 22 orang (27,5%), yang menjawab tidak setuju 7 orang (8,7%), dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dengan demikian sebagian besar responden berpendapat bahwa mereka setuju mampu berfikir dengan cepat dalam mengatasi masalah pekerjaan yang ada.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang mampu menjalankan segala pekerjaan yang diperintah atasan dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel V.5: Tanggapan Responden Mengenai Mampu menjalankan Segala Pekerjaan Yang Diperintah oleh Atasan

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	14	17,5
Setuju	38	47,5
Ragu-ragu	21	26,5
Tidak setuju	7	8,75
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	80	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan responden tentang mampu menjalankan segala pekerjaan yang diperintah oleh atasan, dimana yang menjawab sangat setuju adalah 14 orang (17,5%), yang menjawab setuju 38 orang (84,4%), yang menjawab ragu-ragu 21 orang (26,25%), yang menjawab tidak setuju 7 orang (8,75%), dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dengan demikian sebagian besar responden setuju mampu melaksanakan segala pekerjaan yang diperintah oleh atasan.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang mampu menjalankan pekerjaan walaupun pekerjaan yang diberikan kepadanya sangat berat, maka dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel V.6: Tanggapan responden tentang mampu menjalankan pekerjaan walaupun pekerjaan yang diberikan kepadanya sangat berat

Klasifikasi jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat setuju	10	12,5
Setuju	39	48,75
Ragu-ragu	24	30
Tidak setuju	7	8,75
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	80	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan responden mengenai mampu menjalankan pekerjaan, walaupun pekerjaan yang diberikan kepadanya sangat berat, dimana yang menjawab sangat setuju adalah 10 oarang (12,5%), yang menjawab setuju 39 orang (48,75), yang menjawab ragu-ragu 24 orang (30%), yang menjawab tidak setuju 7 orang (8,75%), sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dengan demikian sebagian besar responden setuju menjalankan pekerjaan, walaupun pekerjaan yang diberikan kepadanya sangat berat.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang dapat memberikan solusi mengenai masalah yang ada dalam pekerjaan dapat kita lihat pada tabel berikut ini

Tabel V.7: Tanggapan Responden Mengenai Dapat Memberikan Solusi Tentang Masalah Yang ada Dalam Pekerjaan

Klasifikasi jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat setuju	24	30
Setuju	33	41,25
Ragu-ragu	16	20
Tidak setuju	7	8,75
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	80	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan responden mengenai dapat memberikan solusi mengenai masalah yang ada dalam pekerjaan, dimana yang menjawab sangat setuju 24 oarang (30%), yang menjawab setuju 33 orang (41,25%), yang menjawab ragu-ragu 16 orang (20%), yang menjawab tidak setuju 7 orang (8,75%), dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dengan demikian

sebagian besar responden setuju memberikan solusi mengenai masalah yang ada dalam pekerjaan.

Tabel V. 8: Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kemampuan

Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS	JLH
Saya mampu melaksanakan pekerjaan dalam waktu yang cepat	21	39	14	6	0	80
Saya mampu berfikir dengan cepat dalam mengatasi masalah pekerjaan yang ada	16	35	22	7	0	80
Saya mampu melaksanakan segala pekerjaan yang diperintah oleh atasan	14	38	21	7	0	80
Saya mampu menjalankan pekerjaan saya, walaupun pekerjaan itu sangat berat	10	39	24	7	0	80
Saya dapat memberikan solusi mengenai masalah yang ada dalam pekerjaan	24	33	16	7	0	80
Jumlah	85	184	97	34	0	400
Persentase	21,25	46	24,25	8,5	0	100

Sumber: data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa 85 orang (21,25%) karyawan menjawab sangat setuju, 184 orang (64%) menjawab setuju, 97 orang (24,25%) menjawab ragu-ragu, 34 orang (8,5%) menjawab tidak setuju, dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap semua pernyataan tentang kemampuan.

b. Motivasi

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Demikian pula pada PT. Perkebunan Naga Sakti selalu berusaha memberikan motivasi kepada karyawannya demi peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja dan diharapkan motivasi tersebut dapat memenuhi tujuan karyawan dalam menghasilkan laba yang semaksimal mungkin.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai diperusahaan tempat saya bekerja sekarang dapat menjanjikan masa depan yang lebih baik, maka dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel V.9: Tnggapan Responden Mengenai Pernyataan Diperusahaan Tempat Saya Bekerja Sekarang Dapat Menjanjikan Masa Depan Yang Lebih Baik

Klasifikasi jawaban	Jumlah	Persentase
Sanat setuju	-	-
Setuju	5	6,25
Ragu-ragu	27	33,75
Tidak setuju	37	46,25
Sangat tidak setuju	11	13,75
Jumlah	80	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan responden mengenai pernyataan diperusahaan tempat saya bekerja sekarang dapat menjanjikan masa depan yang lebih baik, dimana yang menjawab sangat setuju tidak ada, yang menjawab setuju 5 orang (6,25%), yang menjawab ragu-ragu 27 orang (33,75%), yang menjawab tidak setuju 37 orang (46,25%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 11 orang (13,75%). Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan diperusahaan tempat saya bekerja sekarang dapat menjanjikan masa depan yang lebih baik.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai suasana kerja yang saya rasakan saat ini sudah baik, maka dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel V.10 : Tanggapan Responden Mengenai Suasana Kerja Yang Saya Rasakan Saat ini Sudah Baik

Klasifikasi jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat setuju	-	-
Setuju	5	6,25
Ragu-ragu	23	28,75
Tidak setuju	42	52,5
Sangat tidak setuju	10	12,5
Jumlah	80	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan responden mengenai suasana kerja yang saya rasakan saat ini sudah baik, dimana yang menjawab sangat setuju tidak ada, yang menjawab setuju 5 orang (6,25%), yang menjawab ragu-ragu 23 orang

(28,75%), yang menjawab tidak setuju 42 orang (52,5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 10 orang (12,5%). Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan tidak setuju mengenai suasana kerja yang saya rasakan saat ini sudah baik.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai pernyataan pimpinan selalu memberikan arahan yang baik kepada saya dalam melaksanakan pekerjaan, maka dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel V.11: Tanggapan Reponden Mengenai Pimpinan Selalu Memberikan Arahan yang baik kepada saya dalam Melaksanakan Pekerjaan

Klasifikasi jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat setuju	-	-
Setuju	1	1,25
Ragu-ragu	27	33,75
Tidak setuju	44	55
Sangat tidak setuju	8	8
jumlah	80	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari table diatas dapat kita lihat tanggapan responden mengenai pernyataan pimpinan selalu memberikan arahan yang baik kepada saya dalam melaksanakan pekerjaan, dimana yang menjawab sangat setuju tidak ada, yang menjawab setuju 5 orang (1,25%), yang menjawab ragu-ragu 27 orang (33,75%), yang menjawab tidak setuju 44 orang (55%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 8 orang (10%). Dengan demikian sebagian besar responden tidak setuju terhadap

pernyataan pimpinan selalu memberikan arahan yang baik kepada saya dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai pernyataan pimpinan perusahaan sering memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik, maka dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel V.12: Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Perusahaan Sering Memberikan Penghargaan kepada Karyawan yang Memiliki Kinerja Baik

Klasifikasi jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat setuju	1	1,25
Setuju	6	7,5
Ragu-ragu	28	35
Tidak setuju	36	45
Sangat tidak setuju	9	11,25
Jumlah	80	100

Sumber: Data oalahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan responden mengenai pernyataan pimpinan perusahaan sering memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik, dimana yang menjawab sangat setuju 1 orang (1,25%), yang menjawab setuju 6 orang (7,55%), yang menjawab ragu-ragu 28 orang (35%), yang menjawab tidak setuju 36 orang (45%), yang menjawab sangat tidak setuju 9 (11,25%). Dengan demikian sebagian besar responden tidak setuju

dengan pernyataan pimpinan perusahaan sering memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai pernyataan pimpinan dalam melakukan pengawasan selalu menghormati setiap pekerjaan karyawan, maka dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel V.13 :Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan dalam Melakukan Pengawasan Selalu Menghormati Setiap Pekerjaan Karyawan

Klasifikasi jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat setuju	-	-
Setuju	7	8,75
Ragu-ragu	17	21,25
Ridak setuju	45	56,25
Sangat tidak setuju	11	13,75
Jumlah	80	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan responden mengenai pernyataan pimpinan dalam melakukan pengawasan selalu menghormati setiap pekerjaan karyawan, dimana yang menjawab sangat setuju tidak ada, yang menjawab setuju 7 orang (8,75%), yang menjawab ragu-ragu 17 orang (21,25%), yang menjawab tidak setuju 45 orang (56,25%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 11 orang (13,75%). Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan tidak setuju

dengan pernyataan pimpinan dalam melakukan pengawasan selalu menghormati setiap pekerjaan karyawan.

Tabel. V. 14: Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS	JLH
Di tempat saya bekerja sekarang dapat menjanjikan masa depan yang lebih baik	0	5	27	37	11	80
Suasana kerja yang saya rasakan sat ini sudah baik.	0	5	23	42	10	80
Dalam melaksanakan tugas, pimpinan selalu memberikan arahan yang baik kepada saya	0	1	27	44	8	80
Menurut saya, pimpinan perusahaan sering memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik	1	6	28	36	9	80
Menurut saya, pimpinan dalam melakukan pengawasan selalu menghormati setiap pekerjaan karyawan	0	7	17	45	11	80

Jumlah	1	24	122	204	49	400
Persentase	0,25	6	30,5	51	12,25	100

Sumber: data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa sebanyak 1 orang (0,25%) karyawan menjawab sangat setuju, 24 orang (6%) menjawab setuju, 122 orang (30,5%) menjawab ragu-ragu, 204 orang (51%) menjawab tidak setuju, dan 49 orang (12,25%) menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan tentang motivasi

c. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi/instansi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap usaha, begitu pula PT. Perkebunan Naga Sakti yang mengharapkan kinerja karyawannya agar dapat lebih baik, demi tercapai tujuan perusahaan untuk meningkatkan laba.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai pernyataan merasa bahwa kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa sekijang Tapung Hilir saat ini sudah baik, maka dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel V. 15: Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Tapung Hilir Saat ini sudah baik

Klasifikasi jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat setuju	18	22,5
Setuju	32	40
Ragu-ragu	22	27,5
Tidak setuju	8	10
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	80	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan responden mengenai pernyataan kinerja karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Tapung Hilir saat ini sudah baik, dimana yang menjawab sangat setuju 18 orang (22,5%), yang menjawab setuju 32 orang (40%), yang menjawab ragu-ragu 22 orang (27,5%), yang menjawab tidak setuju 8 orang (10%), dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan kinerja karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Tapung Hilir saat ini sudah baik.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan dalam bekerja pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Tapung Hilir, maka dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel V. 16 :Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kinerja yang Tinggi Sangat dibutuhkan dalam Bekerja pada PT. Perkebunan Naga Sakti

Klasifikasi jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat setuju	16	20
Setuju	36	45
Ragu-ragu	20	25
Tidak setuju	8	10
Sangat tidak setuju	-	-
jumlah	80	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan dalam bekerja pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa sekijang, dimana yang menjawab sangat setuju 16 orang (20%), yang menjawab setuju 36 orang (45%), yang menjawab ragu-ragu 20 orang (25%), yang menjawab tidak setuju 8 orang (10%), yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tingkat kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan dalam bekerja pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Tapung Hilir rata-rata sudah menghasilkan kinerja yang memuaskan, maka dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel V. 17: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Rata-Rata Sudah Menghasilkan Kinerja Yang Memuaskan

Klasifikasi jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat setuju	13	16,25
Setuju	29	36,25
Ragu-ragu	27	33,75
Tidak setuju	9	11,25
Sangat tidak setuju	2	2,5
Jumlah	80	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Tapung hilir rata-rata sudah menghasilkan kinerja yang memuaskan, dimana yang menjawab sangat setuju 13 orang (16,25%), yang menjawab setuju 29 orang (36,25%), yang menjawab ragu-ragu 27 orang (33,75%), yang menjawab tidak setuju 9 orang (11,25%), yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang (2,5%). Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pernyataan karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang rata-rata sudah menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai pernyataan motivasi yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan kinerja, maka dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel V. 18: Tanggapan Responden Mengenai Motivasi yang Diberikan oleh Pimpinan Dapat Meningkatkan Kinerja

Klasifikasi jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat setuju	24	30
Setuju	44	55
Ragu-ragu	4	5
Tidak setuju	8	10
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	80	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan responden mengenai motivasi yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan kinerja, dimana yang menjawab sangat setuju 24 orang (30%), yang menjawab setuju 44 orang (55%), yang menjawab ragu-ragu 4 orang (5%), yang menjawab tidak setuju 8 orang (10%), dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan motivasi yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan kinerja.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai pernyataan rata-rata karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang memiliki kemampuan kerja yang baik, sehingga kinerja yang diberikan juga sudah baik, maka dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel V. 19: Tanggapan responden mengenai rata-rata karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang memiliki kemampuan kerja yang baik, sehingga kinerja yang diberikan juga sudah baik

Klasifikasi jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat setuju	10	12,5
Setuju	29	36,25
Ragu-ragu	33	41,25
Tidak setuju	8	10
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	80	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan responden mengenai pernyataan rata-rata karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang memiliki kemampuan kerja yang baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga sudah baik, dimana yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (12,5%), yang menjawab setuju 29 orang (36,25%), yang menjawab ragu-ragu 33 orang (41,25%), yang menjawab tidak setuju 8 orang (10%), dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan rata-rata karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang memiliki kemampuan kerja yang baik, sehingga kinerja yang diberikan juga sudah baik.

Tabel V. 20 : Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja

Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS	JLH
Saya merasa bahwa kinerja saya sebagai karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti saat ini sudah baik	10	29	33	8	0	80
Tingkat kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan dalam bekerja pada PT. Perkebunan Naga Sakti	18	32	22	8	0	80
Karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti rata-rata sudah menghasilkan kinerja yang memuaskan	16	36	20	8	0	80
Motivasi yang diberikan pimpinan dapat meningkatkan kinerja saya sebagai karyawan dalam bekerja	13	29	27	9	2	80
Rata-rata karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti memiliki kemampuan kerja yang baik sehingga kinerja yang diberikan juga sudah baik	24	44	4	8	0	80
jumlah	81	170	103	41	2	400
Persentase	20,25	42,5	25,75	10,25	0,5	100

Sumber: data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa 81 orang (20,25%) karyawan menjawab sangat setuju, 170 orang (42,5%) menjawab setuju, 103 orang (25,75%) menjawab ragu-ragu, 41 orang (10,25%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (0,5%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat kita lihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan tentang kinerja.

Uji Validitas Dan Realibilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel, apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka kuesioner dikatakan valid. Sedangkan uji realibilitas dengan menggunakan crobach alpha, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60 maka seluruh jawaban kuesioner adalah reliabel

Tabel V. 21: Hasil Analisis Validitas Dan Realibilitas Kuesioner Variabel kemampuan

Butir pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	kesimpulan
Kemampuan 1	0,6660	0,1430	Valid
Kemampuan 2	0,6332	0,1430	Valid
Kemampuan 3	0,5450	0,1430	Valid
Kemampuan 4	0,6172	0,1430	Valid
Kemampuan 5	0,6579	0,1430	Valid
Alpha	0,8273		Realibel

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan pengolahan data mengenai kemampuan dihasilkan nilai r hitung pernyataan 1 sebesar 0,6660, pernyataan 2 sebesar 0,6332, pernyataan 3 sebesar 0,5450, pernyataan 4 sebesar 0,6172, dan pernyataan 5 sebesar 0,6579. dari seluruh pernyataan variabel kemampuan tersebut nilai r hitungnya lebih besar dari r table, maka disimpulkan semua butir pertanyaan adalah valid.

Uji realibilitas mengenai tanggapan responden tentang kemampuan menunjukkan bahwa nilai α (alpha) sebesar 0,8273 sehingga dikatakan realibel karena $\alpha > 0,6$. Ini berarti kuesioner yang di jawab oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah konsisten dengan keadaannya.

Tabel V.22: Hasil Analisis Validitas Dan Realibilitas Kuesioner Variabel Motivasi

Butir pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	kesimpulan
Motivasi 1	0,4601	0,1430	Valid
Motivasi 2	0,5530	0,1430	Valid
Motivasi 3	0,5666	0,1430	Valid
Motivasi 4	0,5875	0,1430	Valid
Motivasi 5	0,7065	0,1430	Valid
Alpha	0,7918		Realibel

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan pengolahan data mengenai motivasi dihasilkan nilai r hitung pernyataan 1 sebesar 0,4601, pernyataan 2 sebesar 0,5530, pernyataan 3 sebesar 0,5666, pernyataan 4 sebesar 0,5875, dan pernyataan 5 sebesar 0,7065. dari seluruh pernyataan variable motivasi tersebut nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel, maka disimpulkan semua butir pertanyaan adalah valid.

Uji realibilitas mengenai tanggapan responden tentang motivasi menunjukan bahwa nilai α (alpha) 0,7918 sehingga dikatakan realibel karena $\alpha > 0,6$. Ini berarti kuesioner yang di jawab oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah konsisten dengan keadaannya.

Tanel V. 23:Hasil Analisis Validitas Dan Realibilitas Kuesioner Variabel kinerja

Butir pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	kesimpulan
Kinerja 1	0,6600	0,1430	Valid
Kinerja 2	0,7020	0,1430	Valid
Kinerja 3	0,6490	0,1430	Valid
Kinerja 4	0,7498	0,1430	Valid
Kinerja 5	0,6215	0,1430	Valid
Alpha	0,8585		Realibel

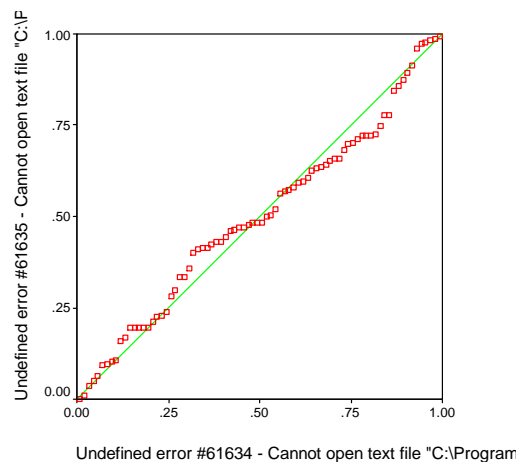
Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan pengolahan data mengenai kinerja dihasilkan nilai r hitung pernyataan 1 sebesar 0,6600, pernyataan 2 sebesar 0,7020, pernyataan 3 sebesar 0,6490, pernyataan 4 sebesar 0,7498, dan pernyataan 5 sebesar 0,6215. dari seluruh pernyataan variabel kinerja tersebut nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel, maka disimpulkan semua butir pertanyaan adalah valid.

Uji realibilitas mengenai tanggapan responden tentang kinerja menunjukan bahwa nilai α (alpha) sebesar 0,8585 sehingga dikatakan realibel karena $\alpha > 0,6$. Ini berarti kuesioner yang di jawab oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah konsisten dengan keadaannya.

B. Normalitas Data

gambar. V.1 : Normalitas data

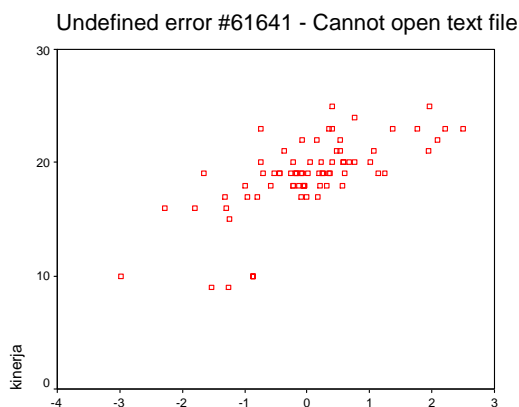


Berdasarkan grafik dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti penyaluran data bersifat normal, sehingga asumsi untuk melakukan model regresi dapat dilakukan.

C. Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

gambar. V.2 : Uji Heteroskedastisitas



Heteroskedastisitas ini akan terjadi apabila varian e tidak mempunyai penyebaran yang sama. Dalam penelitian ini lihat (Tabel diatas) varian e mempunyai penyebaran yang tidak sama. Berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel V.24: Nilai Tolerance Dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF
Kemampuan	0,975	1,025
Motivasi	0,975	1,025

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas menggunakan uji VIF. Apabila nilai $VIF > 10$ maka terdapat multikolinearitas. Diperoleh nilai VIF variabel kemampuan 1,025, variabel dan variabel 1,025 motivasi. Dimana dari hasil yang didapatkan nilai $VIF > 10$, berarti penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji Auto korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*error*) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya, jika ada berarti terdapat Autokorelasi. Pada penelitian ini mengetahui adanya autokorelasi dengan menggunakan *Durbin Watson (DW)* dengan asumsi apabila nilai DW berada antara -2 dan 2 berarti tidak terjadi autokorelasi.

Hasil DW (pada lampiran) yang dihasilkan melalui program SPSS Windows sebesar 1,590. Ini berarti pengujian bebas dari autokorelasi karena nilai DW berada diantara -2 dan 2.

D. Regresi Linear Berganda

Tabel V.25: Koefesien Regresi dan standar Error

Variabel Bebas	B	Std. Error
Constant	1,275	1,841
Kemampuan	0,641	0,085
Motivasi	0,445	0,099

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Digunakan teknik analisa data regresi linear berganda (*Multiple Regression analysis*) pada penelitian ini adalah untuk mencari hubungan antara variabel bebas kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Berdasarkan pada Tabel diatas maka didapat persamaan regresi linear sebagai berikut

$$: Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,275 + 0,641X_1 + 0,445X_2$$

Penjelasan :

1. Nilai konstanta sebesar 1,275 satuan menunjukkan penurunan atau peningkatan kinerja, jika variabel bebas kemampuan dan motivasi dianggap konstan
2. Koefesien regresi variabel kemampuan (X_1) = 0,641 ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja. Tanda positif menunjukkan koefesien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada peningkatan 1 satuan variabel kemampuan, maka akan kinerja akan meningkat sebesar 0,641 satuan dengan asumsi variabel motivasi dianggap konstan.
3. Koefesien regresi variabel motivasi (X_2) = 0,245 ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja. Tanda positif menunjukkan koefesien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap peningkatan 1 satuan variabel motivasi, maka akan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,245 satuan dengan asumsi variabel kemampuan dianggap konstan.

E. Pengujian hipotesis

Dari hasil output SPSS diperoleh data sebagai berikut :

Tabel V.26: t hitung, t Tabel, R square dan F ratio

Variabel	t hitung	t Tabel	Sig
Kemampuan	7,570	1,990	0,000
Motivasi	4,504	1,990	0,000
R Square : 0,540			
F Ratio : 45,266			
Sig : 0,000			

Sumber: Data olahan hasil penelitian

1. Uji Regresi Simultan

a. Uji F (F Test)

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan hal tersebut maka dilakukan uji F. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS (dapat dilihat pada Tabel ANOVA) bahwa nilai F hitung sebesar 45,266 dan pada Tabel kinerja Fisher diketahui nilai F dengan tingkat signifikan alpha 5%.

F Tabel dengan taraf signifikan sebesar 5% adalah :

$$F \text{ Tabel} = (k-1) ; (n-k)$$

$$= (3-1) ; (80-3)$$

$$= 2 ; 77$$

$$= 3,115$$

$$F \text{ hitung} > F \text{ Tabel}$$

$$45,266 > 3,115$$

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ Tabel}$ yang berarti hipotesa dapat diterima.

b. Uji R Square

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh R^2 (R Square) sebesar 0,540, menunjukan bahwa 54% kinerja (Y) dapat diterangkan dengan variabel kemampuan (X1) dan

motivasi (X2) sedangkan sisanya 46% dapat diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

2. Pengujian Secara Parsial

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t Tabel pada taraf signifikan sebesar 5%.

$$\begin{aligned} t \text{ Tabel} &= \alpha/2 ; n-2 \\ &= 0,05/2 ; 80 -2 \\ &= 0,025 ; 78 \\ &= 1,990 \end{aligned}$$

Penjelasan :

1. Nilai t hitung variabel kemampuan (X1) adalah = 7,570, dimana hal ini lebih besar dari nilai t Tabel = 1,990 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung variabel motivasi (X2) ini adalah = 4,504, hal ini melebihi nilai t Tabel = 1,990 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari penejelasan diatas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja

adalah variabel kemampuan, karena nilai t hitungnya secara parsial lebih besar dari t hitung variabel motivasi yang diteliti dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS diperoleh persamaan Regresi Linear berganda sebagai berikut

$$Y = 1,275 + 0,641X_1 + 0,445X_2$$

Konstanta (a) sebesar 1,275 ini berarti bahwa, jika variabel bebas dianggap konstan, maka penurunan atau peningkatan kinerja karyawan yang terjadi sebesar 1,275. Koefesien regresi variabel kemampuan 0,641 Dengan arti setiap ada peningkatan 1 satuan variabel kemampuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,641 satuan selanjutnya begitu pula dengan Koefesien regresi variabel motivasi 0,245 dengan arti setiap peningkatan 1 satuan variabel motivasi maka kinerja akan meningkat sebesar 0,245 satuan.

2. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil F hitung > F tabel, ini berarti kemampuan dan motivasi mempunyai pengaruh yang erat secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,540, menunjukkan bahwa 54% kinerja (Y) dapat diterangkan dengan variabel kemampuan (X1) dan motivasi (X2).

4. Nilai t hitung variabel kemampuan (X_1) adalah 7,570 dan nilai t hitung variabel motivasi (X_2) sebesar 4,504, maka disimpulkan variabel bebas (kemampuan dan motivasi) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja), Sedangkan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kemampuan, hal ini terlihat dari t hitung variabel kemampuan lebih besar dari t hitung variabel motivasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

- a. Diharapkan kepada pihak PT. Perkebunan Naga Sakti untuk memperhatikan masalah kemampuan, misalnya dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan. Karena dari hasil penelitian kemampuan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja.
- b. Diharapkan kepada pihak PT. Perkebunan Naga Sakti untuk memperhatikan masalah pemberian kompensasi. Misalnya pembayaran gaji yang tepat waktu, pemberian bonus, insentif, tunjangan dan asuransi kesehatan.
- c. Diharapkan kepada pihak PT. Perkebunan Naga Sakti dalam memberikan pengawasan harus dilakukan dengan baik agar dapat ditanggapi oleh para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert, 2002, *Performance Management*, Gramedia, Jakarta.
- Handoko. T, 2003, *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Hasan, M. Igbal, 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Husnan, Suad dan Heidjrachman, 2000, *Manajemen Personalialia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Husein, Umar, 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indrawan, Rully dkk, 2000, *Manajemen Koperasi*, Unpas, Bandung.
- Joewono F.X. Heri, 2002, *Pokok-pokok Pikiran Kepemimpinan Abad 21*. Balai Pustaka Jakarta
- Kootz, Harold, 1998, *Manajemen*, Terjemahan Alex Nitisemito, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Rafika Aditama, Bandung.
- Manulang, M, 1997, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Liberty, Yogyakarta
- Manurung, Karimun, 1999, *Evaluasi atas Kinerja Manajemen Pusat Pertanggung Jawaban Biaya*, Medan.
- Martoyo, 2000. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nasution Mulia 2001, *Manajemen Personalialia Aplikasi dalam Perusahaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawirosentono Suyadi, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, BPFE, Yogyakarta.
- Ruky, Ahmad S, 2004, *Sistem Manajemen Kinerja*, P.T. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Salusu. J, 1998, *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*, P.T. Grasindo, Jakarta.

Stevenson, Nanc, 2003. *Seni Motivasi*, Andi, Yogyakarta.

Sugiono, Dr, 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

DAFTAR TABEL

Tabel. I.1.	Rata-Rata Poduktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang	4
Tabel. I.2.	Tingkat Pendidikan Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang.....	4
Tabel. II.1.	Definisi Operasional Variabel	20
Tabel. V.1.	Jenis Kelamin Responden.....	42
Tabel. V.2.	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
Tabel. V.3.	Tanggapan Responden Tentang Mampu Melaksanakan Pekerjaan Dalam Waktu Yang Cepat	43
Tabel. V.4.	Tanggapan Responden Tentang Mampu Berfikir Secara Cepat Dalam Mengatasi Masalah Pekerjaan Yang Ada	44
Tabel. V.5.	Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menjalankan Segala Pekerjaan Yang Di Perintah Oleh Atasan	45
Tabel. V.6.	Tanggapan Responden Tentang Mampu Menjalankan Pekerjaan Walaupun Pekerjaan Yang Diberikan kepadanya Sangat Berat.....	45
Tabel. V.7.	Tanggapan Responden Tentang Dapat Memberikan Solusi Tentang Masalah Yang Ada Dalam Pekerjaan.....	46
Tabel. V.8.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kemampuan	47
Tabel. V.9.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataandi Perusahaan Tempat Saya Bekerja Sekarang Dapat Menjanjikan Masa Depan Yang Lebih Baik	48
Tabel. V.10.	Tanggapan Responden Mengenai Suasana Kerja Yang Saya Rasakan Saat Ini Sudah Baik	49
Tabel. V.11.	Tanggapan Respondan Mengenai Pimpinan Selalu Memberikan Arahana Yang Baik Kepada Sayadalam Melaksanakan Pekerjaan	50
Tabel. V.12.	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Perusahaan Sering Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan Yang Memiliki Kinerja Baik.....	51
Tabel. V.13.	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Dalam Melakukan Pengawasan Selalu Menghormati Setiap Pekerjaan Karyawan	52

Tabel. V. 14. Rekapitulasi Jawaban Respoden Variabel Motivasi.....	53
Tabel. V. 15. Tanggapan Responden Mengenai Knerja Karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Saat Ini Sudah Baik.....	54
Tabel.V.16. Tanggapan responden mengenai tingkat kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan dalam bekerja pada PT. Perkebunan naga sakti desa sekijang.....	55
Tabel.V.17. tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang rata-rata sudah menghasilkan kinerja yang memuaskan	56
Tabel.V.18. Tanggapan responden mengenai motivasi yang diberikan pimpinan dapat meningkatkan kinerja.....	57
Tabel.V.19. Tanggapan responden mengenai rata-rata karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti memiliki kemampuan kerja yang baik, sehingga kinerja yang diberikan juga sudah baik	58
Tabel.V.20. Rekapitulasi jawaban responden variabel kinerja	59
Tabel.V.21. Hasil analisis validitas dan realibilitas kuesioner variabel kemampuan.....	60
Tabel.V.22. Hasil analisis validitas dan realibilitas kuesioner variabel motivasi	61
Tabel.V.23. Hasil analisis validitas dan realibilitas variabel kinerja.....	61
Tabel.V.24. Nilai tolerance dan VIF	63
Tabel.V.25. Koefisien regresi dan standar error	64
Tabel.V.26. t hitung, t tabel, R square dan F ratio.....	65

DAFTAR GAMBAR

Tabel. I.3.	Struktur Organisasi PT. Perkebunan Naga Sakti.....	32
-------------	--	----

KUESIONER PENELITIAN

Analisis Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Tapung Hilir

Responden yang terhormat,

Bersama ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada responden yang telah menyediakan waktunya untuk mengisi angket penelitian ini. Tujuan dari kuisisioner ini adalah sebagai data penelitian untuk skripsi yang merupakan salah satu syarat **Ujian Sarjana Strata I** pada **Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Jurusan Manajemen**.

Kuisisioner ini dibuat untuk penelitian dalam penulisan skripsi. Jawaban Saudara/i merupakan yang sangat berharga terhadap hasil penelitian ini.

Atas kesediaannya Saudara/i dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini diucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

M. Yani
10471025933

A. Identitas Responden terdiri dari

Nama :
Jenis Kelamin :
Lama bekerja : Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner:

- Bacalah pernyataan dengan teliti dan pilihlah jawaban yang menurut Saudara/i paling sesuai
- Berilah tanda Ceklis (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut Saudara/i

Pilihan jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RG : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

C. Daftar Pertanyaan

1 Faktor Kemampuan

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya dalam waktu yang cepat.					
2	Saya mampu berfikir dengan cepat dalam mengatasi masalah pekerjaan yang ada.					
3	saya mampu mampu menjalankan segala pekerjaan yang diperintah oleh atasan.					
4	saya mampu menjalankan pekerjaan saya, walaupun pekerjaan yang diberikan kepadanya saya sangat berat.					
5	saya dapat memberikan solusi mengenai masalah yang ada dalam pekerjaan.					

2 Faktor Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	Diperusahaan tempat saya bekerja sekarang dapat menjanjikan masa depan yang lebih baik					
2	Suasana kerja yang saya rasakan saat ini sudah baik					
3	Dalam melaksanakan tugas, pimpinan selalu memberikan arahan yang baik kepada saya dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Menurut saya, pimpinan perusahaan sering memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik.					

5	Menurut saya, pimpinan dalam melakukan pengawasan selalu menghormati setiap pekerjaan karyawan					
---	--	--	--	--	--	--

3 Faktor kinerja

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya merasa bahwa kinerja saya sebagai karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Tapung Hilir saat ini sudah baik .					
2	Tingkat kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan dalam bekerja pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Tapung Hilir.					
3	karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Tapung Hilir rata-rata sudah menghasilkan kinerja yang memuaskan.					
4	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan kinerja saya sebagai karyawan dalam bekerja.					
5	Rata-rata karyawan PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang Tapung Hilir memiliki kemampuan kerja yang baik, sehingga kinerja yang diberikan juga sudah baik.					

t – Distribution

df	0,010	0,025	0,050	0,100
41	2,42080	2,01954	1,68288	1,30254
42	2,41847	2,01808	1,68195	1,30203
43	2,41625	2,01669	1,68107	1,30155
44	2,41414	2,01537	1,68023	1,30109
45	2,41212	2,01410	1,67943	1,30065
46	2,41019	2,01289	1,67866	1,30023
47	2,40834	2,01174	1,67793	1,29982
48	2,40658	2,01063	1,67722	1,29944
49	2,40489	2,00957	1,67655	1,29907
50	2,40327	2,00856	1,67591	1,29871
51	2,40172	2,00758	1,67528	1,29837
52	2,40023	2,00665	1,67469	1,29804
53	2,39879	2,00575	1,67412	1,29773
54	2,39741	2,00488	1,67357	1,29743
55	2,39608	2,00404	1,67303	1,29713
56	2,39480	2,00324	1,67252	1,29685
57	2,39357	2,00247	1,67203	1,29658
58	2,39238	2,00172	1,67155	1,29632
59	2,39123	2,00100	1,67109	1,29607
60	2,39012	2,00030	1,67065	1,29582
61	2,38904	1,99962	1,67022	1,29558
62	2,38801	1,99897	1,66980	1,29536
63	2,38701	1,99834	1,66940	1,29513
64	2,38604	1,99773	1,66901	1,29492
65	2,38510	1,99714	1,66864	1,29471
66	2,38419	1,99656	1,66827	1,29451
67	2,38330	1,99601	1,66792	1,29432
68	2,38245	1,99547	1,66757	1,29413
69	2,38161	1,99494	1,66724	1,29394
70	2,38080	1,99444	1,66692	1,29376
71	2,38002	1,99394	1,66660	1,29359
72	2,37926	1,99346	1,66629	1,29342
73	2,37852	1,99300	1,66600	1,29326
74	2,37780	1,99254	1,66571	1,29310
75	2,37710	1,99210	1,66543	1,29294
76	2,37642	1,99168	1,66515	1,29279
77	2,37575	1,99126	1,66488	1,29264
78	2,37511	1,99085	1,66463	1,29250
79	2,37448	1,99045	1,66437	1,29236
80	2,37387	1,99007	1,66413	1,29222

F – Distribution 0.05

df 2	df1								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
76	3,9667	3,1169	2,7249		2,3349	2,2204	2,1326	2,0627	2,0055
77	6	8	5	2,4920	2	4	3	4	4
78	3,9650	3,1153	2,7233	5	2,3333	2,2188	2,1309	2,0610	2,0038
79	8	6	4	2,4904	1	2	9	9	7
80	3,9634	3,1138	2,7217	5	2,3317	2,2172	2,1293	2,0594	2,0022
	6	0	8	2,4888	4	3	9	7	5
81	3,9619	3,1122	2,7202	9	2,3302	2,2156	2,1278	2,0579	2,0006
82	0	6	6	2,4873	1	9	4	0	6
83	3,9603	3,1107	2,7187	7	2,3287	2,2141	2,1263	2,0563	1,9991
84	5	7	9	2,4858	2	9	2	7	2
85				8					
	3,9588	3,1093	2,7173		2,3272	2,2127	2,1248	2,0548	1,9976
86	6	1	4	2,4844	7	3	5	8	1
87	3,9573	3,1078	2,7159	4	2,3258	2,2113	2,1234	2,0534	1,9961
88	8	9	4	2,4830	6	0	1	3	4
89	3,9559	3,1065	2,7145	3	2,3244	2,2099	2,1220	2,0520	1,9947
90	6	1	6	2,4816	8	1	0	1	1
	3,9545	3,1051	2,7132	6	2,3231	2,2085	2,1206	2,0506	1,9933
91	7	6	3	2,4803	3	5	4	3	1
92	3,9532	3,1038	2,7119	2	2,3218	2,2072	2,1193	2,0492	1,9919
93	0	4	2	2,4790	1	3	0	8	5
94				1					
95	3,9518	3,1025	2,7106		2,3205	2,2059	2,1179	2,0479	1,9906
	8	6	5	2,4777	3	4	9	6	2
96	3,9505	3,1012	2,7094	4	2,3192	2,2046	2,1167	2,0466	1,9893
97	9	9	0	2,4765	8	7	1	7	2
98	3,9493	3,1000	2,7081	0	2,3180	2,2034	2,1154	2,0454	1,9880
99	2	7	9	2,4752	5	4	7	1	5
10	3,9480	3,0988	2,7070	8	2,3168	2,2022	2,1142	2,0441	1,9868
0	9	8	0	2,4740	6	3	6	9	1
	3,9468	3,0977	2,7058	9	2,3156	2,2010	2,1130	2,0429	1,9855
	7	0	4	2,4729	9	6	7	9	9
				3					
	3,9457	3,0965	2,7047		2,3145	2,1999	2,1119	2,0418	1,9844
	0	5	0	2,4717	5	0	0	1	1
	3,9445	3,0954	2,7035	9	2,3134	2,1987	2,1107	2,0406	1,9832
	4	4	9	2,4706	3	8	7	6	5
	3,9434	3,0943	2,7025	8	2,3123	2,1976	2,1096	2,0395	1,9821
	0	4	1	2,4696	4	8	6	4	2
	3,9423	3,0932	2,7014	0	2,3112	2,1966	2,1085	2,0384	1,9810
	0	6	5	2,4685	7	0	7	4	1
	3,9412	3,0922	2,7004	3	2,3102	2,1955	2,1075	2,0373	1,9799
	2	2	1	2,4674	2	5	1	7	2
				9					

	3,9401 6	3,0911 9	2,6993 9	2,4664 8	2,3092 0	2,1945 2	2,1064 7	2,0363 2	1,9788 6
	3,9391 4	3,0901 9	2,6984 0	2,4654 8	2,3082 0	2,1935 1	2,1054 4	2,0352 9	1,9778 2
	3,9381 1	3,0892 0	2,6974 2	2,4645 0	2,3072 2	2,1925 2	2,1044 5	2,0342 8	1,9768 0
	3,9371 2	3,0882 4	2,6964 7	2,4635 5	2,3062 6	2,1915 5	2,1034 7	2,0333 0	1,9758 1
	3,9361 5	3,0872 9	2,6955 4	2,4626 1	2,3053 2	2,1906 0	2,1025 1	2,0323 3	1,9748 3

Lampiran

Tabel r

Df	r
21	0,2774
22	0,2711
23	0,2653
24	0,2598
25	0,2546
26	0,2497
27	0,2451
28	0,2407
29	0,2366
30	0,2327
40	0,2018
50	0,1806
60	0,1650
70	0,1528
80	0,1430
90	0,1348
100	0,1279
130	0,1123
160	0,1012
200	0,0905

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y.1	3.7500	.9209	80.0
2.	Y.2	3.7500	.8930	80.0
3.	Y.3	3.5250	.9805	80.0
4.	Y.4	4.0500	.8700	80.0
5.	Y.5	3.5125	.8418	80.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	18.5875	13.0049	3.6062	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y.1	14.8375	8.5935	.6600	.8330
Y.2	14.8375	8.5429	.7020	.8222
Y.3	15.0625	8.3631	.6490	.8373
Y.4	14.5375	8.4543	.7498	.8104
Y.5	15.0750	9.1335	.6215	.8423

Reliability Coefficients

N of Cases = 80.0

N of Items = 5

Alpha = .8585

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	3.9375	.8619	80.0
2.	X1.2	3.7500	.8787	80.0
3.	X1.3	3.7375	.8530	80.0
4.	X1.4	3.6500	.8129	80.0
5.	X1.5	3.9250	.9247	80.0

N of

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	19.0000	11.1139	3.3338	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	15.0625	7.2745	.6660	.7806
X1.2	15.2500	7.3291	.6332	.7900
X1.3	15.2625	7.7910	.5450	.8146
X1.4	15.3500	7.6734	.6172	.7951
X1.5	15.0750	7.0323	.6579	.7828

Reliability Coefficients

N of Cases = 80.0

N of Items = 5

Alpha = .8273

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1	2.3250	.7920	80.0
2.	X2.2	2.2875	.7663	80.0
3.	X2.3	2.2625	.6511	80.0
4.	X2.4	2.4250	.8385	80.0
5.	X2.5	2.2500	.8035	80.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	11.5500	8.1494	2.8547	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	9.2250	5.7715	.4601	.7882
X2.2	9.2625	5.5631	.5530	.7582
X2.3	9.2875	5.9290	.5666	.7569
X2.4	9.1250	5.1994	.5875	.7477
X2.5	9.3000	4.9722	.7065	.7054

Reliability Coefficients

N of Cases = 80.0

N of Items = 5

Alpha = .7918

Regression

Correlations

		kinerja	kemampuan	motivasi
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.648	.445
	kemampuan	.648	1.000	.157
	motivasi	.445	.157	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.000	.000
	kemampuan	.000	.	.082
	motivasi	.000	.082	.
N	kinerja	80	80	80
	kemampuan	80	80	80
	motivasi	80	80	80

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.735 ^a	.540	.528	2.476	.540	45.266	2	77	.000	1.590

a. Predictors: (Constant), motivasi, kemampuan

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	555.184	2	277.592	45.266	.000 ^a
	Residual	472.204	77	6.133		
	Total	1027.388	79			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kemampuan

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.275	1.841		.692	.491					
	kemampuan	.641	.085	.592	7.570	.000	.648	.653	.585	.975	1.025
	motivasi	.445	.099	.352	4.504	.000	.445	.457	.348	.975	1.025

a. Dependent Variable: kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	kemampuan	motivasi
1	1	2.946	1.000	.00	.00	.01
	2	.040	8.614	.04	.20	.90
	3	.014	14.509	.96	.79	.09

a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.13	24.86	18.59	2.651	80
Residual	-7.40	6.19	.00	2.445	80
Std. Predicted Value	-2.435	2.365	.000	1.000	80
Std. Residual	-2.988	2.499	.000	.987	80

a. Dependent Variable: kinerja

Charts

